

REGLEMENTĂRI PRIVIND APLICAREA NORMELOR DREPTULUI MUNCII

REGULATIONS ON THE APPLICATION OF LABOR LAW NORMS

CZU: 349.2

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

In this article a research was carried out regarding the enforcement of the normative act in the field of labor law. Reference has been made to the application of the rules of labor law in space and to individuals, as well as the legal effects that occur. It also highlights: the distinction between the application of international rules in the national law; establishment of the relationship between international labor standards and national law.

Keywords: *sources of labor law, normative act, normative contract, internal regulations of the unit, International Labor Organization, International Labor Organization conventions, Council of Europe instruments.*

REZUMAT

În articolul dat s-a realizat o cercetare în materia aplicării actului normativ în ramura dreptului muncii. În acest context, s-a făcut referire la aplicarea normelor dreptului muncii în spațiu și asupra persoanelor și la efectele juridice care se produc. De asemenea, s-a evidențiat: distingerea modului de aplicare a normelor internaționale în dreptul național; stabilirea relației dintre normele internaționale ale muncii și normele dreptului național.

Cuvinte-cheie: *izvoare ale dreptului muncii, act normativ, contract normativ, regulament intern al unității, Organizația Internațională a Muncii, Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, , instrumente ale Consiliului Europei.*

Aplicarea normelor dreptului muncii trebuie examinată sub un triplu aspect, și anume: al aplicării în timp, în spațiu și asupra persoanelor.

Aplicarea normelor dreptului muncii în timp. În conformitate cu teoria generală a dreptului, aplicarea actului normativ comportă dimensiuni temporare, care implică producerea efectelor juridice în anumite intervale de timp.

Efectul legii în timp este supus *principiului activității legii*, potrivit căruia legea se aplică tuturor faptelor în timpul în care se află în vigoare, are eficiența deplină din momentul intrării în vigoare și până la abrogarea ei [1].

Așadar, trebuie arătat că Codul muncii din 28 martie 2003 a intrat în vigoare la 1 octombrie 2003. Formalitățile pe care le instituie acest Cod (cele ce țin, mai ales, de

obligativitatea respectării formei scrise a contractului individual de muncă) nu sunt obligatorii pentru salariații care s-au încadrat în muncă înainte de 1 octombrie 2003, întrucât un asemenea conflict între două legi (Codul muncii din 25 mai 1973 și Codul muncii din 28 martie 2003) se soluționează conform principiului *tempus regit actum* [2]. Acesta este deci cazul ultraactivității normei juridice care a ieșit deja din vigoare.

Prin Legea RM nr. 60-XVI din 21.03.2008 legiuitorul s-a pronunțat, în mod expres, pe marginea problemei privind perfectarea în formă scrisă a contractului individual de muncă, încheiat până la data intrării în vigoare a CM al RM. Astfel, art. 58, alin. (1) din CM al RM a fost expus în următoarea redacție: „Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat până la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părților. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința angajatorului prin depunerea și înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul *motivat* al uneia dintre părți privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare”.

Considerăm că printr-o astfel de intervenție, legiuitorul nu a reușit să tranșeze situația, ci a complicat-o și mai mult. Presupunem că angajatorul este acel care a înaintat propunerea privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă. Cum se va proceda în cazul în care salariatul va respinge o astfel de propune-

re fără ca să invoce anumite motive? În ce mod angajatorul poate să se opună unei astfel de atitudini a salariatului? Legiuitorul nu dă răspunsuri adecvate la aceste întrebări. În statul de drept, publicarea legii are o importanță extrem de mare, deoarece astfel se aduce la cunoștința cetățenilor existența ei.

Pentru a o face cunoscută, legea adoptată și promulgată este publicată în Monitorul Oficial al R. Moldova. Astfel, intrarea în vigoare a legii este condiționată de publicarea sa. Constituția Republicii Moldova prevede expres că nepublicarea legii atrage inexistența acesteia.

Potrivit art. 76 din Constituție, legea intră în vigoare în următoarele cazuri: a) la data publicării sau b) la data prevăzută în textul legii.

În conformitate cu Hotărârea Curții Constituționale nr. 32/1998, din sensul concret al art. 76 din Constituție pot fi trase următoarele concluzii:

- atunci când data intrării în vigoare nu este indicată în textul legii, data publicării acesteia devine data intrării sale în vigoare;

- nu este obligatoriu ca data intrării în vigoare a legii, prevăzută în textul ei, să coincidă cu data publicării acesteia în Monitorul Oficial;

- data intrării în vigoare a legii, prevăzută în textul ei, nu poate precede data publicării acesteia.

În ceea ce privește încetarea acțiunii actului normativ, se cere remarcat faptul că aceasta are loc, de regulă, prin abrogare [3].

Abrogarea actului normativ, în calitate de procedeu tehnico-juridic prin care actul normativ fără termen își încetează acțiunea prin renunțare la el, poate fi: expresă (directă sau indirectă) sau tacită.

Abrogarea expresă a actului normativ poate avea un caracter direct, atunci când noul act normativ prevede, în mod expres,

că vechiul act normativ (sau anumite norme juridice din el) se abrogă. În același timp, menționăm că abrogarea indirectă poate avea loc când noul act normativ nu stipulează, în mod expres, actul normativ care se abrogă (sau anumite norme juridice din el), dar se limitează la prevederea că se abrogă toate actele normative anterioare care contravin noii reglementări.

Abrogarea tacită a actului normativ survine în cazul în care noul act normativ nu conține nicio dispoziție (prevedere) referitoare la acțiunea vechilor norme juridice.

Sistemul de abrogare prevăzut prin Codul muncii din 28 martie 2003 este, în opinia noastră, nereușit. Art. 391, alin. (3) din CM al RM dispune: „Actele legislative și alte acte normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica în măsura în care nu contravin Codului muncii”. Astfel, cu privire la numeroase acte normative se realizează o abrogare indirectă care, în condițiile actuale, nu apare decât ca un procedeu tehnico-juridic profund dăunător.

În art. 391, alin. (2) din CM al RM, legiuitorul recurge la abrogarea expresă și directă a unor acte legislative care, excepând Codul muncii al RM din 25 mai 1973, au fost adoptate în anul 1993. Considerăm că legiuitorul urma să abroge, în mod expres și direct, toate actele normative din domeniul raporturilor de muncă, anterioare anului 1991, care constituie o expresie a rigorilor orânduirii socialiste.

Aplicarea normelor dreptului muncii în spațiu. Ca regulă, normele dreptului muncii sunt aplicabile pe întreg teritoriul Republicii Moldova. Totuși, având în vedere că actele normative ce constituie izvoare ale acestei ramuri de drept pot fi emise de organe diferite, a căror competență teritorială variază de la o categorie la alta, întinderea aplicării lor în spațiu variază în funcție de această competență.

Folosind drept criteriu competența teritorială a organelor abilitate să emită acte normative în domeniul dreptului muncii, acestea pot fi clasificate în felul următor:

a) *acte normative care se aplică pe întreg teritoriul Republicii Moldova.* Această categorie de acte este formată din acte normative emise de către organele legislative (Parlamentul RM) și cele executive (Guvernul RM, ministerele și departamentele). Din această categorie de acte normative fac parte: Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994, legile organice și ordinele, hotărârile și dispozițiile Guvernului RM, regulamentele și instrucțiunile ministerelor și departamentelor etc.;

b) *actele normative care se aplică în limitele teritoriale ale unităților administrativ-teritoriale.* Din această categorie fac parte convențiile colective încheiate la nivel teritorial (raional), deciziile consiliului raional și dispozițiile primarului. În măsura în care aceste acte normative reglementează relațiile de muncă, ele devin izvoare ale dreptului muncii;

c) *actele normative care se aplică numai în cadrul unităților.* Din această categorie fac parte: regulamentul intern al unității, contractul colectiv de muncă, regulamentele și instrucțiunile proprii etc.

Aplicarea normelor dreptului muncii asupra persoanelor. Modul de aplicare a normelor dreptului muncii asupra persoanelor este reflectat în art. 3 din CM al RM.

Astfel, dispozițiile acestui Cod sunt aplicabile față de: salariații cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă; salariații cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; salariații cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; angajatorii, persoane fizice sau ju-

ridice din sectorul public, privat sau mixt, care folosesc munca salariată; salariații din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Din acest text legislativ putem desprinde concluzia că CM al RM *este obligatoriu pentru toate unitățile, pentru toți angajatorii persoane fizice sau juridice – atât din sectorul public cât și din cel privat sau mixt care folosesc munca salariată.*

Abordând problematica ce vizează aplicarea legislației muncii în privința unităților (angajatorilor), putem trage concluzia că atât CM al RM cât și alte acte legislative din domeniul enunțat se aplică în mod necondiționat.

Așadar, *legislația muncii a RM nu dispune de o limită necesară de elasticitate*, întrucât prezintă un caracter imperativ (obligatoriu) atât pentru unități care au în statele de personal zeci sau sute de angajați cât și pentru microîntreprinderi sau întreprinderi mici. *Criteriile privind recunoașterea agentului economic ca fiind microîntreprindere, întreprindere mică sau mijlocie sunt stabilite în legislația în vigoare.* În acest sens, invocăm prevederile art. 2, alin. (2) din Legea RM nr. 206/2006 „Privind susținerea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 126-130 din 11.08.2006), potrivit căruia se recunoaște ca *întreprindere micro-* agentul economic ce corespunde următoarelor criterii: număr mediu scriptic anual de salariați de, cel mult, 9 persoane, sumă anuală a veniturilor din vânzări de, cel mult, 3 milioane de lei și valoare totală anuală de bilanț a activelor ce nu depășește 3 milioane de lei. În același timp, este *întreprindere mică* agentul economic ce corespunde următoarelor criterii: număr mediu scriptic anual de salariați de, cel mult, 49 de persoane, sumă anuală a veniturilor din vânzări de, cel mult, 25 milioane

de lei și valoare totală anuală de bilanț a activelor ce nu depășește 25 milioane de lei.

În sensul Legii RM nr. 206/2006, se consideră *întreprindere mijlocie* agentul economic ce corespunde următoarelor criterii: număr mediu scriptic anual de salariați de, cel mult, 249 de persoane, sumă anuală a veniturilor din vânzări de, cel mult, 50 milioane de lei și valoare totală anuală de bilanț a activelor ce nu depășește 50 milioane de lei.

În cele din urmă, menționăm faptul că în cuprinsul Legii RM nr. 206/2006 nu este statuată expres obligația statului de a susține sectorul întreprinderilor mici și mijlocii și de a-i acorda anumite facilități în domeniul raporturilor juridice de muncă.

Așadar, considerăm că reglementările cuprinse în CM al RM au un caracter rigid și sunt aplicabile, în special, *modelului de producție fordist*. În acest context menționăm, că un stat are nevoie de acte normative în domeniul raporturilor de muncă menite să susțină atât salariatul cât și angajatorul care coabitează într-o economie dinamică, să existe o balanță între drepturile și obligațiile lor.

Trebuie evidențiat faptul că *legislația muncii a RM contribuie la înfăptuirea diferențierii reglementării juridice a muncii doar în cazul angajatorilor persoane fizice.*

Astfel, în conformitate cu prevederile art. 284-288 din CM al RM, munca salariaților care lucrează la angajatori persoane fizice cade sub incidența regimului juridic predominant dispozitiv contractual.

În aceste condiții, reglementarea unei multitudini de aspecte privind prestarea muncii este lăsată la discreția părților contractante. Cu titlu de exemplu, conform art. 284 din CM al RM, la înțelegerea părților, contractul individual de muncă între salariat și angajator persoană fizică poate fi încheiat atât pe o durată nedeterminată cât și pe una determinată, un lucru inad-

misibil în privința altor categorii de angajatori care, la încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată, trebuie să respecte întocmai prevederile art. 54-55 din CM al RM.

Cel mai ilustrativ exemplu al diferențierii reglementării juridice a muncii în cazul angajatorilor persoane fizice îl constituie faptul că modificarea clauzelor contractului individual de muncă este operată la inițiativa angajatorului persoană fizică (cu alte cuvinte, în mod unilateral), cu condiția preavizării salariatului, în formă scrisă, cu, cel puțin, 14 zile calendaristice înainte. Totodată, observăm că, în temeiul art. 287 din CM al RM, legiuitorul instituie o procedură simplificată de încetare a contractului individual de muncă, încheiat cu angajatorul persoană fizică.

Faptul că în legislația muncii a RM se aplică în mod necondiționat o deosebire de legislațiile altor state. Astfel, în Germania, Legea privind protecția împotriva concedierii din 1969 („Kündigungsschutzgesetz”) se aplică doar în privința acelor unități care au în statele de personal mai mult de 10 angajați. Un alt exemplu ce poate fi invocat aici îl reprezintă reglementările cuprinse în legislația portugheză. Astfel, Codul muncii al Portugaliei clasifică angajatorii în mai multe categorii în funcție de numărul de salariați. Art. 91 din CM al Portugaliei face distincția dintre microîntreprinderi (mai puțin de 10 angajați), întreprinderi mici (între 10 și 50 de angajați), întreprinderi mijlocii (51-200) și întreprinderi mari (mai mult de 200 de angajați). În cazul microîntreprinderilor, procedura de concediere a salariaților este una simplificată, iar reintegrarea angajaților nu poartă un caracter obligatoriu [4].

Este regretabil faptul că legiuitorul moldovean nu consacră, în art. 3 din CM al RM, sub incidența cărei legislații se vor afla salariații cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual

de muncă și care prestează activitatea în străinătate în baza unor contracte încheiate cu un angajator moldovean. În opinia noastră, pentru acoperirea acestui gol legislativ, legiuitorul poate opta pentru una dintre posibilele soluții, inspirându-se din legislația română. Astfel, conform art. 2, lit. b) din Codul muncii al României [5], dispozițiile cuprinse în Codul muncii se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, *cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă.*

Salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care prestează muncă în străinătate în baza unor contracte individuale de muncă încheiate cu angajatori străini, prevederile CM al RM nu li se aplică decât dacă legea moldovenească este legea aplicabilă aleasă de părți (*lex voluntatis*) potrivit prevederilor art. 1610, alin. (1) din Codul civil al Republicii Moldova (în continuare – CC al RM) [6]. Mai mult, determinarea legii aplicabile trebuie să fie expresă sau să rezulte din conținutul contractului ori din alte împrejurări.

În Uniunea Europeană, în situația în care există un conflict de legi, se aplică Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (cunoscut sub denumirea de „Roma I”).

Astfel, ținând cont de cuprinsul art. 8 al Regulamentului menționat, trebuie să ne conducem de următorul algoritm:

1) *dacă părțile nu au ales legea aplicabilă contractului individual de muncă, se va aplica în ordine: legea țării în care sau, a) în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care lucrătorul este angajat temporar într-o altă țară,*

nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit; b) legea țării în care este situată unitatea angajatoare; c) în situația în care din circumstanțele de ansamblu ale cazului rezultă că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la lit. a) sau b), se aplică legea acelei alte țări;

2) *dacă părțile au ales legea aplicabilă contractului individual de muncă*, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul pct. 1).

Merită relevat faptul că legislația RM instituie o serie de condiții privind angajarea provizorie în muncă în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova. Astfel, luând în considerare prevederile art. 16 din Legea RM nr. 180/2008 „Cu privire la migrația de muncă” [7], în cazul în care cetățeanul Republicii Moldova se angajează provizoriu în muncă în străinătate în mod individual, el este în drept, în vederea asigurării protecției sale, să îndeplinească următoarele condiții:

a) să obțină un contract individual de muncă;

b) să înregistreze contractul individual de muncă la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;

c) să înregistreze contractul individual de muncă la Casa Națională de Asigurări Sociale și să achite contribuțiile de asigurări sociale;

d) să prezinte la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă documentul de confirmare, emis de organul competent de protecție a copiilor din ra-

ionul (sectorul) de domiciliu al părinților, privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară.

Chiar dacă reglementările menționate au menirea să asigure protecția lucrătorului emigrant [8], ele, în schimb, ridică problema *dublei impuneri la achitarea contribuțiilor* de asigurări sociale, lucrătorul emigrant fiind nevoit să le achite atât în Republica Moldova cât și în statul în care va presta muncă (prin *lucrător emigrant* se înțelege cetățean al Republicii Moldova, cu domiciliul permanent pe teritoriul acesteia, care s-a deplasat, în mod voluntar, în altă țară, cu scopul de a desfășura o activitate provizorie de muncă).

Din punctul de vedere al subiecților, izvoarele dreptului muncii se împart în două categorii de bază: a) *izvoare cu vocație generală de aplicare*, adică acele izvoare care sunt aplicabile tuturor categoriilor de salariați. Astfel, la această categorie de izvoare se raportează: Codul muncii al RM; Legea securității și sănătății în muncă, nr. 186 din 10 iulie 2008; Hotărârea Guvernului RM nr. 426 din 26.04.04 „Privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu” ș. a.; b) *izvoare cu vocație specială (aplicabile anumitor categorii de salariați)*. Din această categorie de izvoare fac parte: Hotărârea Guvernului RM nr. 1273 din 19.11.04 „Cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor sezoniere”; Hotărârea Guvernului RM nr. 435 din 23.04.2007 „Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile”; Hotărârea Guvernului RM nr. 1254 din 15.11.2004 „Pentru aprobarea Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariați cărora li se stabilește durata redusă a timpului de muncă”.

BIBLIOGRAFIE

1. A se vedea pentru dezvoltări: Hotărârea Curții Constituționale nr. 32 din 29.10.1998 „Privind interpretarea art. 76 din Constituția Republicii Moldova”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 100-102 din 12.11.1998.

2. Ioan Vida, Acțiunea normei juridice în timp. În: „Dreptul” nr. 3, 2005, p. 93.

3. A se vedea în acest sens: Teoria generală a dreptului. Manual / Gheorghe Avornic, Elena Aramă, Boris Negru, Ruslan Costaș, Chișinău, Cartier, 2004, p. 258-267.

4. Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, 2006, p. 22-24.

5. Codul muncii comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. I / Co-ord.: Alexandru Țiclea, București, Universul Juridic, 2008, p. 31.

6. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-86 din 22.06.2002.

7. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 162-164 din 29.08.2008.

8. În sensul Legii RM nr. 180/2008 „Cu privire la migrația de muncă”.

Prezentat: 19 februarie 2018.

E-mail: romandas@mail.ru